Retour sommaire

*La santé est notre affaire à tous*

# *Espace H.M. actus*

Retour en page principale Harcèlement Moral

## Quoi de neuf en matière de harcèlement moral ?

11 août 2004 : **Condamnation à vie pour HM**
Richard Jan, 37 ans, biochimiste anglais a été condamné à la prison à vie pour avoir harcelé au moins 200 personnes pendant 7 ans. L'histoire est relatée dans notre **LEM 358** du 9 août. **Accès par la page** . ( Source Le Monde du 13 juillet).

---

5 mai 2004: **Disparition de l'Association Mots pour Maux au Travail (** Communiqué de presse, transmis par **C. Kreitlow)**

« L'association Mots pour Maux au Travail de Strasbourg rencontrait depuis un certain temps de sérieuses difficultés. Liées à l'usure de l'équipe de bénévoles alsaciens et au manque de moyens humains et financiers nécessaires à la réalisation de ses objectifs, ces difficultés ont posé lors de l'Assemblée Générale Ordinaire de septembre dernier la question de l'avenir de l'association. Malgré la constitution d'un groupe de travail chargé de réfléchir aux possibles solutions permettant la survie de l'association, celui-ci n'a pu que constater l'impossibilité de continuer dans les conditions actuelles. En effet, aucune subvention pérenne ne nous a permis de faire fonctionner et développer l'association à la mesure de la demande sociale. Plutôt que de laisser pérenniser une coquille vide, et s'installer dans le simulacre, l'Assemblée Générale Extraordinaire réunie le 7 février 2004 a préféré voter la dissolution de l'association après 7 ans d'existence.
Ce choix relève de l'exercice de notre responsabilité sociale. En effet, continuer à fonctionner comme si la réponse apportée par Mots pour Maux, avec l'indigence de ses moyens actuels, pouvait suffire à régler un problème de société de cette ampleur, participerait d'un déni. Ce déni, loin de résoudre les problèmes entretiendrait l'illusion que le traitement de la souffrance au travail pourrait ne reposer que sur la bonne volonté de quelques bénévoles. Cette position nous semblerait irresponsable. Nous avons pleinement conscience du manque que nous allons laisser pour certaines personnes isolées dans leurs problèmes, tout comme pour les différents acteurs sociaux pour qui Mots pour Maux représentait une ressource. Nous avons pendant 7 ans accueilli, écouté, informé, plusieurs milliers de personnes, en souffrance au travail. Nous les avons ainsi aidé à penser, à comprendre et à se préparer à l'action. Le relais doit maintenant être repris à une autre échelle et nous y travaillerons.
Cette dissolution signifie l'arrêt de toute activité à Strasbourg, mais également des délégations de Colmar, Paris et Brest, et met fin au réseau « Mots pour Maux au Travail ».
Par ailleurs, si l'activité de Mots pour Maux au Travail s'est en grande partie tournée vers l'accueil et l'aide concrète des personnes en souffrance au travail, elle a été aussi le véhicule de valeurs et d'une réflexion sur le monde du travail. Sortir d'une dualité bourreau-victime, activer les solidarités, interroger le sens et l'organisation du travail, questionner les raisons structurelles qui conduisent à la maltraitance psychologique et au harcèlement moral, ce sont sur ces quelques principes que se sont rassemblées un certain nombre de personnes et que Mots pour Maux au Travail a été créé.
Si le travail de reconnaissance, la prise en charge et la prévention de la souffrance psychique au travail sont encore longs, nous avons malgré tout le sentiment d'avoir réussi à faire avancer quelque peu les choses. Aujourd'hui, une loi condamne le harcèlement moral au travail, les médias s'étant fait largement l'écho de ces préoccupation, les personnes osent de plus en plus en parler, les différents acteurs sociaux ont maintenant largement pris conscience de ces problèmes, de nombreuses initiatives émergent en termes de prévention, voilà autant de succès auxquels nous avons contribuer depuis notre création en 1997 . »

---

3 mai 2004
**INVITATION À UN COLLOQUE** ( reçu à Exmed d'Angelo Soares -Canada)
« Les savoirs sur le harcèlement psychologique au travail: approches théoriques... approches pratiques... »Vous êtes cordialement invité le 10 mai 2004 à participer au colloque « **Les savoirs sur le harcèlement psychologique au travail**: approches théoriques... approches pratiques... » dans le cadre de l'ACFAS 2004.

**À compter de juin 2004, la Loi sur les normes du travail reconnaîtra le droit d'un salarié d'évoluer dans un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique**. L'objectif de ce colloque sera de faire le point sur la question du harcèlement psychologique au travail en rassemblant les différents savoirs qui ont été construits au Québec à propos du harcèlement psychologique au travail et en rassemblant les approches théoriques (académiques) et les approches pratiques (syndicats, groupes communautaires, organisations). Nous croyons que pour mieux comprendre cette forme sournoise de violence au travail, il nous faut plusieurs regards différents afin de mettre ensemble les différentes pièces d'un casse-tête qui nous aidera à mieux prévenir le harcèlement psychologique au travail.

L'ouverture du colloque sera faite par Mme Francine Martel-Vaillancourt, présidente de la Comission des normes du travail.

Programme

09 h 00 - Ouverture du colloque par Mme Francine Martel-Vaillancourt

09 h 25 - Le harcèlement psychologique et les rapports sociaux de sexe par M. Angelo Soares

09 h 55 - Pour agir contre le harcèlement psychologique au travail, soigner et punir ne suffisent pas par Mme Chantal Leclerc

10 h 50 - Comprendre les conséquences et les solutions pour les individus exposés au harcèlement psychologique par M. Steve Harvey

11 h 30 - L'encadrement juridique du harcèlement psychologique au Québec: le contexte d'émergence et la portée des nouvelles dispositions de la LNT par Mme Katherine Lippel

14 h 00 - Ouverture de la session de l'après-midi

14 h 10 - Au bas de l'échelle: la lutte pour la dignité au travail par Mme Esther Paquet

14 h 50 - Dire non à la violence, c'est dire oui au respect de soi! ou comment la Société de transport de Montréal a implanté avec succès une politique sur la violence au travail par Mme Lorraine Pilon

15 h 45 16 h 45 Table ronde :
- Une démarche et une politique de prévention pour contrer la violence et le harcèlement au travail : les syndicats ont un rôle central à jouer par Mme Marie-France Benoit, CSN
- Le harcèlement psychologique au travail, Comment se préparer à l'application de la loi: la boite à outils de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) par Mme Nicole Lepage, CSQ
- L'engagement du syndicat en matière de prévention de la violence et l'harcèlement en milieu de travail par Mme Denise Cameron, TUAC500, FTQ

17 h 15 Clôture du colloque

Le colloque auquel vous êtes convié(e) aura donc lieu le lundi 10 mai 2004 dans le cadre du congrès de L'ACFAS de 9.00 à 17.30 hres, à l'UQÀM, au 315, Ste-Catherine Est, Montréal, local R-M110. Vous avez besoin de s'inscrire à l'ACFAS pour participer au colloque. Attachés à ce message vous avez le dépliant du colloque, la fiche d'incription de l'ACFAS et les résumés des présentations.

J'espère vous voir au colloque!

Merci beaucoup

Angelo Soares

Montréal, mai 2004

---

- 12 février
**Le HM au travail, affrontement de deux conceptions du monde ?**
Une **nouvelle page sur Exmed**, signée **Christiane Kreitlow** , psychologue

(présentée ici le 21 janvier 2003). A découvrir absolument pour mieux comprendre le fonctionnement des harceleurs.
FMM

---

- 26 janvier 2004 . HM professionnel chez des ingénieurs.
**Angelo Soares**, sociologue du travail, professeur à l'Ecole des Sciences de la Gestion de l'Université du Québec à Montréal ( Canada) nous a fait parvenir un passionnant rapport de recherche intitulé : " Comme 2+2=5 : le Harcèlement Psychologique chez les ingénieurs d'Hydro-Québec". La réalité, rigoureusement décrite, est hallucinante : 39% des intervenants ont été harcelés. Dans cette population, occupant des postes élevés dans la hiérarchie de l'entreprise, une personne sur cinq a vécu une situation de Harcèlement Psychologique (notre HM) au cours de la dernière année. Tout va bien en matière de HM, tout comme 2+2=5 . Un autre point capital : aucune étude scientifique n'a été effectuée à ce jour sur le mode de fonctionnement des harceleurs. Ce rapport est disponible par mail en format PDF auprès d'Angelo Suares , en se recommandant d'Exmed.
FMM

---

- 20 novembre 2003 - Témoignage reçu par message à Exmed, et retransmis avec l'autorisation de l'auteur bluffinc@hotmail.com . FMM

SCIENCE SANS CONSCIENCE
Je suis docteur en sciences. J'ai commence a travailler a l'Universite Laval (Quebec) le 20 mars 1995 comme charge de recherche au departement de genie chimique.
Six semaines plus tard, mon contrat a ete revise de facon unilaterale et a mon insu, par le professeur C.R. qui m'a engage sans transition dans une de ses entreprises privees, l'Institut Pyrovac au sein de l'Universite Laval. Ce changement d'employeur opportuniste n'a affecte en rien mes activites professionnelles. Il s'agissait d'un tour de passe-passe. J'ai conserve le meme bureau au departement de genie chimique. J'ai poursuivi sans interruption les travaux deja entames, dans le meme cadre et avec les memes objectifs. Pris au depourvu et sans solution de rechange, car je venais de m'etablir au Quebec avec ma famille, je n'ai eu d'autre choix que de me contenter de la situation de fait qui m'etait imposee.
Peu a peu, j'ai realise que j'etais implique malgre moi dans des manoeuvres frauduleuses dans le cadre de mes activites professionnelles. En mars 1999, j'ai fait part de mes craintes a une collegue de travail des implications d'une participation involontaire a une escroquerie. Mes propos ont ete rapportes au professeur C.R., qui a considere que je representais un danger pour lui.
Selon ses propres termes, le professeur C.R. m'a reserve un "traitement de cheval". J'ai ete harcele de facon ignoble, accuse injustement d'avoir tenu des propos outranciers vis-a-vis de la societe qui m'employait et, coup de grace, accuse d'avoir ete le responsable de la disparition d'une de mes collegues pour laquelle"il etait sans nouvelles et pour laquelle il craignait le pire ! "[sic]. Ces evenements m'ont marque profondement. Le desarroi et l'epuisement m'ont plonge dans une depression profonde.
Le harcelement etait si intense que je ne pouvais plus travailler. J'ai ete congedie illegalement alors que j'etais en conge de maladie. Aneanti par la prise d'antidepresseurs, je n'ai pas ete capable de reagir avec efficacite et celerite pour faire valoir mes droits. J'ai tres mal tolere les antidepresseurs et j'ai souffert de leurs effets secondaires. Le sevrage a ete long et tres penible. Le traitement prolonge aux anxiolytiques a conduit a une forte dependance physique ainsi qu'a des reactions paradoxales.
J'ai fait appel au directeur du departement de genie chimique, a l'ombudsman, au doyen de la faculte, a la vice-rectrice a la recherche, au recteur et au secretaire

general de l'universite. J'ai essaye de faire valoir mes droits avec dignite et honnetete, en faisant appel au bon sens et aux principes moraux qui sont les bases meme de toute institution universitaire qui se respecte. Personne n'a daigne donner une suite favorable a mes demarches, malgre le volumineux rapport que j'avais redige sur ma situation. Toutes mes tentatives reiterees ont echouees. Je suis interdit devant un tel constat.
J'ai consulte plusieurs avocats, dont un recommande par le Barreau du Quebec, pour faire valoir mes droits et obtenir reparation pour les prejudices causes par le harcelement dont je fus l'objet. Ils ont tous abandonne le dossier, qu'ils fussent avocats de pratique privee, de la Commission des normes du travail ou de l'aide juridique. Les forces etaient inegales. C'est le pot de terre contre le pot de fer m'a-t-on dit. J'ai perdu de l'argent, beaucoup de temps et mes illusions.
Le 18 mars 2002, je me suis enchaine a un poteau dans l'agora du pavillon Alphonse Desjardins a l'Universite Laval pour affirmer publiquement et en dernier recours ma determination a faire valoir mes droits et denoncer des dysfonctionnements graves a l'Universite Laval.
J'ai ete trompe, mystifie et manipule. Le niveau des "recherches " du professeur C.R. sur la pyrolyse sous vide etait lamentable et etait apparente a un bricolage indigne dans un contexte universitaire. Je n'ai jamais eu de veritables conversations scientifiques avec lui. L'usine de pyrolyse sous vide, rue de la Pyrolyse a Jonquiere, inauguree en grande pompe par le Premier ministre du Quebec et qui devait etre une "vitrine technologique ", n'a jamais fonctionne de maniere satisfaisante !
Comment tant de personnes ont-elles pu etre maintenues dans une telle illusion et aussi longtemps ? Comment l'universite a-t-elle pu croire a cette chimere ? Comment le professeur C.R. a-t-il pu beneficier d'une telle consecration ? Comment est-il possible que le professeur C.R. ait pu obtenir tant de subventions ? Le manque de discernement, le marketing, l'appat du gain et la logique marchande ont contribue largement a cette histoire rocambolesque. C'est un scandale !
Le chateau de cartes a fini par s'effondrer. Plusieurs entreprises sont en faillite. C.R. a ete congedie. Le contribuable va payer. Il aura fallu pres de 20 ans pour que certains realisent ce que j'avais pourtant compris en quelques jours seulement.
Je me suis retrouve a la rue avec ma femme et mes trois enfants le 30 juin 2002, victime de la crise du logement ! Nos affaires personnelles ont ete entreposees dans un garde-meubles. Nous avons ete heberges par des amis et la ville de Quebec nous a reserve a plusieurs reprises des chambres dans des motels. Apres deux mois, la situation etait devenue intenable, nous etions sur les genoux completement desempares. À l'approche de la rentree scolaire, nous avons pris la decision de nous refugier dans notre famille en Belgique. Le depart s'est fait dans la precipitation. Nous sommes arrives en Belgique le 2 septembre 2002. Nous avons tout perdu.
Ma colere est grande. Je suis degoute. J'ai paye tres cher ma perspicacite. Le prejudice est immense. Ma sante est toujours affectee.
Visitez mon site web, c'est edifiant ! (http://users.skynet.be/bluffinc)

---

- 9 juillet 2003

LES BRIMADES A L'ÉCOLE
La plupart des enfants aiment l'école, c'est ce qu'on dit.
La grande majorité des élèves des écoles d'état sont très satisfaits de leur éducation, suggère un groupe de travail du Mori* travaillant pour le Sutton
Trust**.<http://news.bbc.co.uk/1/hi/education/2974466.stm>http://news.bbc.co.uk/1/hi/education/2974466.stm

L'étude ne mentionne cependant pas le "Brimcide***. Pendant les recherches que nous avons faites pour notre livre Bullycide: La mort à la récré
(<http://www.bullyonline.org/schoolbully/bullycid.htm>www.bullyonline.org/schoolbully/bullycid.htm)
nous avons découvert qu'au moins 16 enfants par anse suicident en Grande Bretagne à cause de brimades et dans la plupart des cas, l'école fait tout ce qu'elle peut pour ne pas s'en occuper. Si on tient compte de morts accidentelles, des verdicts concluant à des morts accidentelles et des verdicts qui ne se prononcent pas sur la cause de la mort, nous estimons que les brimades sont la cause de 50 à 100 morts par an.
La mort récente de Karl Peart est un cas typique:

<http://news.bbc.co.uk/1/hi/england/tyne/2968426.stm>http://news.bbc.co.uk/1/hi/england/tyne/2968426.stm
Des études montrent régulièrement qu'au moins 50% des enfants endurent des agressions, des graves douleurs physiques, des harcèlements, des vols, des agressions sexuelles, des discriminations, des rackets et d'autres comportements violents à l'école. Une étude faite en 1996 par Kidscape**** a produit un catalogue horrible de préjudices qui peuvent durer toute une vie. Les blessures psychiatriques dues aux brimades sont profondément ancrées et ont la vie très dure, particulièrement parce qu'il n'y a que peu de reconnaissance et pas de traitement. Une recherche récente confirme ce que je dis depuis longtemps, avec d'autres personnes d'ailleurs, à savoir que les abus à long terme causent des PTSD*****:
<http://news.bbc.co.uk/1/hi/education/2952537.stm>http://news.bbc.co.uk/1/hi/education/2952537.stm. . Alors que mon centre d'intérêt est la brimade sur le lieu de travail et que les enseignants et les conférenciers sont le groupe qui m'appelle le plus, j'ai cependant beaucoup de courriers électroniques d'enfants et de parents angoissés.
Liz Carnell avec son site Internet Bullying OnLine******
sur :<http://www.bullying.co.uk>www.bullying.co.uk est submergée quotidiennement de courriers électroniques d'enfants et de parents au sujet des brimades.

**********

*Mori: "institut de recherche sur les marchés et les opinions", organisme semblable à notre IPSOS.
**Sutton Trust: organisme créé en 1997 et dont le but est de fournir des possibilités d'éducation à des enfants capables et provenant de milieux défavorisés.
*** " Brimcide" : ma traduction libre du néologisme anglais employé et qui est un mélange de brimade et de suicide: suicide suite à des brimades. Bullycide= mélange de to bull: brimer et de cide provenant de suicide.
****Kidscape: Il 'agit d'un organisme de charité dont le but est de protéger l'enfance des brimades et autres agressions. On pourrait traduire ce nom par: " la planète des gosses".
*****PTSD: (Post Traumatic Stress Disorder): troubles de stress post traumatiques.
******BullyOnLine: on pourrait traduire par BrimadesEnLigne.

Bonne lecture

Traduction de Patrick Dallier ( extrait du **Bullying Times** de Juin 2003 )

---

-30 juin 2003
Voici 2 documents reçus de notre colistier de Lema Patrick D. Bien que sans indication d'auteur, nous nous permettons de les publier ici dans le seul but d'aider nos visiteurs Internautes à sortir de leurs problèmes de HM.
FMM

**N'abandonnez vraiment jamais**

Un conférencier bien connu commence son séminaire en tenant bien haut un billet de 20.00 $. Il demande aux gens : - Qui aimerait avoir ce billet ? Les mains commencent à se lever.
Alors il dit : - Je vais donner ce billet de 20.00 € à quelqu'un de vous, mais avant laissez-moi d'abord faire quelque chose avec.

Il chiffonne alors le billet avec force et il demande : - Est-ce que vous voulez toujours ce billet ? Les mains continuent à se lever.

Bon, d'accord, mais que se passera-t-il si je fais cela ? Il jette le billet froissé par terre et saute à pieds joints dessus, l'écrasant autant que possible et le recouvrant des poussières du plancher. Ensuite il demande : - Qui veut encore avoir ce billet ?

Evidemment, les mains continuent à se lever !
Mes amis, vous venez d'apprendre une leçon... Peu importe ce que je fais avec ce billet, vous le voulez toujours parce que sa valeur n'a pas changé. Il vaut toujours 20.00 €.
Plusieurs fois dans votre vie vous serez froissés, rejetés, souillés par les gens ou par les évènements. Vous aurez l'impression que vous ne valez plus rien, mais en réalité votre valeur n'aura pas changé aux yeux des gens qui vous aiment !
La valeur d'une personne ne tient pas à ce qu'elle a fait ou n'a pas fait. Vous pouvez recommencer et atteindre un jour vos objectifs car votre valeur intrinsèque demeure toujours intacte.

Ne gardez pas le message de cette page juste
pour vous. Transmettez-le à ceux que vous aimez, il pourra peut-être,
un jour, leur être utile.

---

- 29 mai 2003

Notre ami Tim Field publie une lettre intitulée **Bullying Times**. Elle fait le point sur tous les aspects du HM dans le monde. Diffusée par Internet à la bagatelle de 15 000 exemplaires. Le numéro de mai est en ligne à http://www.bullyonline.org/news/
Bel exemple de dynamisme de la Fondation Tim Field au Royaume Uni. Seul bémol à notre enthousiasme. Tous les textes sont en Anglais.

---

- 15 avril 2003

**La passivité des témoins de H.M.**est une question qui trouble beaucoup de colistiers dans nos échanges par e-mail sur **notre liste LEMA**. Comment se fait-il que souvent les autres voient, mais ne bougent pas ? Quand ils ne participent pas à la destruction de la victime. Voici un livre qui peut aider à y voir plus clair : "**C'est pour ton bien** (Les racines de la violence dans l'éducation de l'enfant)" qui est écrit par **Alice Miller** et publié aux éditions Aubier.

---

-21 janvier

**Christiane Kreitlow** n'est pas une étrangère pour nous. Elle a en particulier signé la LEM 199, avec le titre " Français, osez les comparaisons " du 13 juillet 2001 - pour lire. Voici le livre collectif sur lequel elle vient de travailler, avec des professionnels particulièrement connus en matière de HM ( Hirigoyen, Dejours, Sironi, Lodéon, Melchior). Les relations entre HM et hypnose sous toute ses formes, des procédés de torture à la thérapeutique, ouvrent aux thérapeutes un vaste champ de réflexion pour sortir des stéréotypes médico-psychologiques classiques qui s'adaptent si mal à la réalité de toutes ces manipulations auxquelles nous sommes soumis.

Voilà qui, sans exclusivité de pratique ou de doctrine thérapeutique, ne peut qu'enrichir la vision de ceux qui ont à soigner les victimes du HM. L'absence de tout jargon est particulièrement appréciable, et permet également d'en faire un outil personnel de réflexion pour des personnes confrontées elles-mêmes au harcèlement, et qui cherchent à comprendre un peu mieux ce qui leur arrive.

Avec, en toile de fond, une gigantesque question éthique : celle des usages de toutes les techniques de manipulation psychologique dans nos sociétés.

106 pages, 11 euros

FMM

---

-16 janvier 2003

- **Ca bouge aussi en Autriche** en ce qui concerne le mobbing. Apparemment il y a eu déjà des décisions prises par la justice à Vienne en dernière instance prouvant le harcèlement au travail. Une femme harcelée a réussi à prouver que son chef avait utilisé des documents, qu'il avait lui-même falsifiés, pour la culpabiliser. (Hier soir émission de télé sur 3sat une sorte de chaîne arte pour l'Allemagne, la Suisse et l'Autriche.) Le juge interrogé a dit qu'il n'y avait bien sûr pas de lois spécifiques pour le mobbing, mais assez d'articles dans le code pénal ou celui du travail pour y trouver son bonheur, le tout est de fournir des preuves, ( comme Exmed l'a toujours dit). Ce soir sur la 2ème chaine autrichienne encore une émission sur le mobbing. Bien sûr tout cela concernant uniquement le harcèlement moral au travail.
A la discussion prenait part aussi un détective privé allemand qui aidait les harcelés à "coincer" le harceleur, il a à peu près 5 cas de harcèlement par jour !
Quelqu'un a expliqué que le harcèlement moral touchait à peu près autant de femmes(55%) que d'hommes (45%) . 70% des travailleurs allemands vont au travail en rechignant. - Communiqué par un internaute -

---

-8 janvier 2003

- La rédaction a reçu l'ouvrage collectif de notre amie et "supporter" d'Exmed **Christiane Kreitlow** **" Ces mots qui tuent. Ces mots qui soignent"** L'Harmattan à Paris 2002. HM au travail et hypnose. Avec M.F Hirigoyen, Jenny Lodéon, Christophe Dejours, François Sironi et Thierry Melchior ( Bruxelles).On en reparlera ici rapidement, c'est promis

---

- 17 décembre 2002:
Voici la traduction par Jacques Blais d'une information de Harold Burnham (USA) :

**TENTER DE STOPPER LA VIOLENCE GRATUITE : UNE RESPONSABILITE DU MEDECIN.**

L'Association Médicale Américaine (AMA ) demande aux médecins de se joindre à elle en s'élevant contre la très sérieuse violence de la jeunesse issue de la brutalité ordianire.

Dans une société au sein de laquelle les enfants et adolescents sont exposés à des problèmes largement bénéficiaires de publicité, incluant le racisme, l'incitation à user d'alcool et de drogue, et à toutes relations sexuelles, le problème de la brutalité tyrannique a reçu peu d'attention du public. Une étude de 2001 de la Fondation Kaiser pour la Famille a cependant montré que, parmi les 8-15 ans de ce pays, la violence brutale ( "harcèlement physique") a été perçue comme un probleme plus important que les diverses autres situations largement discutées et mentionnées ci-dessus. Cette découverte surprenante a été une partie de l'évaluation d'ensemble du problème préparée par le Conseil pour les Affaires scientifiques de l'AMA, et adoptée par la Chambre des Délégués lors de son rassemblement de Juin. Le rapport définit l'acharnement de violence physique comme un comportement entraînant un schema d'agression répétée avec pour but de nuire ou de perturber une victime en dépit de sa vulnérabilité apparente, avec un enfant dominateur ou un groupe attaquant une victime psychologiquement ou physiquement fragile....

Note du traducteur : Bullying en américain réunit les idées de brutalité, de tyrannie, et ce rapport définissant également une notion de répétition, de victime désignée, conduit à utiliser les termes "d'acharnement de violence physique" comme une synthèse à peu près évocatrice du phénomène. "Violence gratuite répétée" peut également être équivalent.

---

- 3 décembre :
Troisième et dernier texte de Daniel Tant, qui se veut ici avant tout pratique pour les personnes soumises à des actions de HM au travail. Hélas, la situation est encore plus difficile quand le harcèlement a lieu au sein d'une famille.
FMM

---

**Que faire contre le harcèlement psychologique ?**

Vous travaillez dans une administration ou une entreprise depuis des décennies, et après tant d'années de bons et loyaux services, votre vie bascule : le téléphone vous est interdit, vous n'avez plus de bureau, quand ce n'est pas la relégation dans une pièce isolée et sombre, les collègues vous évitent et vous n'avez plus aucun travail à réaliser. Inversement, vous pouvez être submergé de dossiers ne relevant pas de votre compétence, avec des jugements toujours négatifs sur votre travail, et bien sûr l'éternelle absence de promotion.

La folie vous guette si vous pensez que tout ceci est dû au hasard.

Car c'est la partie visible d'un plan orchestré, organisé, planifié où de nombreux pièges vous sont tendus. Si vous refusez de saluer un supérieur, c'est le manque de courtoisie. Vous n'arrivez pas à vous maîtriser et c'est la faute professionnelle grave. Vous acceptez de rester chez vous à la demande d'un supérieur et c'est l'abandon de poste.

Votre vie s'écoule de pleurs en dépressions, et vous rapportez chaque soir votre lot de malheurs à la maison, empoisonnant ainsi la vie de vos proches.

Vous devenez alors victime de harcèlement psychologique, et vous n'êtes pas seul dans ce cas : Selon des statistiques établies par le Bureau International du Travail (Violence at Work, International Labour Office) en 1998, 30% des salariés vivent des tensions avec leur hiérarchie et 11,2% des travailleurs sont harcelés contre 8,9% des femmes. Le triste phénomène s'accroît puisque 60% des salariés en 1998 contre 45% en 1991 craignent des sanctions et s'angoissent.

Et la France ne détient pas le monopole de cette folie, puisque l'on attribue en Suède 15% des suicides au harcèlement. 53% des employés au Royaume-Uni ont été persécutés. Le stress coûte 4 milliards de dollars par an à l'économie américaine, et 1700 Japonais ont appelé en deux mois la ligne téléphonique mise à la disposition des employés tyrannisés. Selon une enquête réalisée en 1997 par la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de vie et de travail, le stress affecte 40% des travailleurs agressés et 47% des personnes ayant été victimes de comportements tyranniques.

D'autres pays ont commencé par s'équiper de lois anti-harcèlement, que ce soit la Suède, le Danemark, la Finlande, l'Allemagne, la Suisse ou le Canada. La Belgique suivra bientôt le mouvement. Hélas, la France « Pays des Droits de l'Homme » ne reconnaît le statut de victime d'accident du travail que si la personne harcelée se suicide.

Les exemples de ces jeux sadiques sont si nombreux que plusieurs livres leurs ont été consacrés et le scénario est toujours le même : des cabinets de consultants, spécialisés en psychologie du travail, enseignent aux cadres supérieurs (moyennant un tarif très élevé) comment harceler leurs subordonnés. Au cours de stages intitulés « de management », mais que les habitués appellent « de mise à mort », sont données des astuces pour se débarrasser de l'employé par des mesures, des intimidations, même s'il a une famille à charge, s'il doit subir une dépression…ou se suicider…

Car le harcèlement est un ensemble de mesures, d'intimidations, de procédés ayant pour but de vous déstabiliser, vous démotiver professionnellement, et vous contraindre à quitter votre emploi.

Vous le savez, en ce moment, il faut de la chance pour retrouver du travail à 30 ans, un très fort piston pour en retrouver à 40, et un miracle au-delà de 50 ans.

Mais évitez les faux pas, et suivez ces quelques conseils :
- Restez toujours calme et courtois envers le supérieur qui vous harcèle.
- Evitez les arrêts-maladie à répétition, et des arrêts de longue durée qui pourraient vous conduire à la réforme.
- Essayez une explication franche avec votre harceleur.
- Adressez une lettre recommandée avec accusé de réception à votre employeur, lui demandant de réagir en votre faveur.
- Surtout ne frappez pas votre harceleur, c'est la faute qu'il attend.
- Envisagez une mutation dans un autre service.
- Ne soyez pas étonné si vous êtes écouté par un micro ou au téléphone.
- Ne coupez pas les liens avec vos collègues et au besoin, demandez leurs témoignages.
- Mais ne demandez pas de témoignages aux contribuables, si vous êtes fonctionnaire, ce qui serait un manquement à l'obligation de réserve.
- Notez sur un agenda les brimades avec leurs dates.
- Ne soyez pas opposé systématiquement aux ordres de vos supérieurs.
- Si vous êtes privé de travail, proposez un coup de main à vos collègues.
- Inutile de toujours dénoncer ce qui ne va pas dans le service, c'est faire preuve d'incompatibilité d'humeur et de désaccord avec l'encadrement.
- Inutile d'en faire de trop ! Le harcèlement consiste à vous exclure et non à vous rentabiliser.
- Recherchez l'équilibre mental en pratiquant hors des heures de service, un loisir où vous excellez.
- Demandez à votre médecin de famille un certificat médical attestant que votre état de santé subit les conséquences de votre mésentente avec votre hiérarchie.
- Venez frapper à la porte de votre syndicat.
- Si vous avez démissionné dans un moment de faiblesse, contactez un avocat qui demandera une requalification en licenciement.
- Si un cadre vous convoque dans son bureau pour vous faire signer une démission ou un document en votre défaveur, refusez catégoriquement. Adressez-lui ensuite une lettre recommandée avec accusé de réception faisant état de l'entretien et de votre refus.
- Et surtout, si votre harceleur vous invite à rester chez vous en l'absence de travail, refusez et venez à votre travail, car ce serait un abandon de poste.

Il est temps maintenant de constituer un dossier pour assurer votre défense.
Vous devez le faire en 5 exemplaires : pour le tribunal et votre avocat (en cas de besoin) – pour l'A.N.V.H.P.T – et deux doubles que vous conserverez chez vous.

Ce dossier est composé d'une lettre de cinq pages au maximum, relatant toutes les mesures de harcèlement que vous avez subi avec, si possible, des preuves : feuilles de notation (pour les fonctionnaires), courriers, témoignages, certificats médicaux, etc.…

L'Association Nationale des Victimes du Harcèlement Psychologique au Travail - Maison des Associations – 3 Boulevard des Lices – 13200 Arles. Créée le 8 mars 1999. Sa présidente est psychologue experte auprès des tribunaux. Moyennant 200 Frs par an, votre dossier est examiné par des spécialistes en victimologie. De plus, dans le cadre d'une procédure judiciaire, vous pouvez bénéficier d'experts (avocats, psychologues, psychiatres, médecins), prêts à vous aider efficacement.

Après examen de votre dossier, l'ensemble des experts statuera, et si vous êtes reconnu comme victime de harcèlement psychologique, l'association vous aidera en cas de problème juridique, et même pour défendre vos

héritiers si le harcèlement vous a poussé au suicide.

Mots pour Maux au Travail, 16 rue des Cailles, 67100 Strasbourg, e-mail MOM067@netcourrier.com, <http://www/>http://www.multimania.com/Xaumtom. Tél : 03-88-65-93-88. Cette association, née en mai 1997, vous accueille avec un service d'écoute pour 50 Frs par séance ou 200 F par an. Son bureau est composé de médecins, psychologues et juristes, et cherche à intervenir sur les causes du harcèlement, à aider les victimes. Elle vous apporte une aide psychologique, et vous oriente au besoin vers des syndicats, avocats, psychologues ou d'autres associations. Travaillant en toute neutralité syndicale ou politique, et en respectant votre anonymat, elle vous assure une information, des conseils, une formation ou une médiation.

Solidarité Souffrances au Travail, Maison des Associations, rue du Petit Puits, B.P. 33, 13532 St Rémy de Provence, <mailto:solidharcel@minitel.net>solidharcel@minitel.net, composée de personnes harcelées, vous apporte de l'écoute, de l'aide et de la documentation.

Association « Contre le Harcèlement » : B.P. 52 – 76302 Sotteville les Rouen – Tél : 02-35-72-15-15 Fax : 02-35-72-24-24. E.Mail : <mailto:contre-le-harcelement@wanadoo.fr>contre-le-harcelement@wanadoo.fr.

Association Contre le Harcèlement Professionnel (A.C.H.P.), M. Luis Gonzalez-Mestres Président, 17 rue Albert Bayet – Appartement 1105, 75013 Paris – Tél et Fax : 01-45-83-07-20. <mailto:http//www.achp@ifrance.com>http//www.achp@ifrance.com.

Association H.A.R.S. (Harcèlement Association de Réflexion et de Soutien) : 22 rue de Velotte, 25000 Besançon – <http://perso.wanadoo.fr/hars/Intro.html>http://perso.wanadoo.fr/hars/Intro.html.

Harcèlement Moral Stop : 11 rue des Laboureurs, 94150 Rungis – tél : 06-07-24-35-93. <http://www.chez.com/hms>www.chez.com/hms et E. Mail : <mailto:courrierhms@aol.com>courrierhms@aol.com.

Le Centre d'Information des Droits de la Femme et de la Famille, dans votre département.

Centre d'Etudes des Relations du Travail (C.E.R.T.), 40 avenue Paul Bert, 64400 Chamalières. Il vous adressera, pour 35 F, port inclus, un guide.

Vous pouvez aussi trouver de l'aide sur Internet :

Les médecins du site Expression Médicale sur le site : <http://www.exmed.org/exmed/har.html>http://www.exmed.org/exmed/har.html ou <mailto:fmm@exmed.org

Évidemment, en tapant « Harcèlement » sur le moteur de recherche, vous découvrirez des dizaines de sites spécialisés.

Désormais, en plus de ces aides psychologiques, vous pouvez aussi vous appuyer sur un arsenal juridique. En effet, jusqu'à présent les salariés du secteur privé pouvaient évoquer :

- L'article L. 230-2 du code du travail selon lequel l'employeur est tenu d'assurer « la sécurité et de protéger la santé des travailleurs . »
- L'article L. 120-2 du même code du travail qui lui impose « la protection des droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives ».

Les cadres soi-disant « supérieurs » ignorent leurs responsabilités juridiques en jouant avec la santé et la vie de leurs subordonnés.
- Art. 1382 du code civil : « Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer. »
- Art. 1383 du même code civil : « Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence. »
- Art. 1384 du même code civil : « On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre… »
- Art. 225-14 du code pénal : « Le fait de soumettre une personne, en abusant de sa vulnérabilité ou de sa situation de dépendance, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine est puni de deux ans d'emprisonnement et de 500 000 F d'amende. »
- Art. 223.13 en cas de décès par suicide de la victime : « Le fait de provoquer au suicide d'autrui est puni de trois ans d'emprisonnement et de 300 000 F d'amende lorsque la provocation a été suivie du suicide ou d'une tentative de suicide… »

Sans oublier la jurisprudence :
- Il peut y avoir lieu à indemnisation « d'un préjudice moral distinct de celui résultant du licenciement lorsque ce dernier est intervenu dans des conditions vexatoires, portant atteinte à la dignité et à la notoriété du salarié, et de nature à l'humilier auprès de son entourage… » a statué la Cour de Cassation dans un arrêt du 3 juin 1998.
- « L'employeur est directement engagé par les agissements du cadre titulaire d'une délégation de pouvoir et assurant sa représentation à l'égard du personnel placé sous ses ordres… » Cour de Cassation, chambre sociale, N° 9745.916D du 15 mars 2000.
- « La souffrance professionnelle peut constituer un risque grave justifiant le recours à un expert par le CHSCT. » Cour d'appel d'Aix en Provence, Première Chambre Civile B du 5 juillet 1999.
- « L'arrêt de travail consécutif au choc émotionnel provoqué par les faits de harcèlement est un accident du travail », Tribunal des Affaires de Sécurité Sociales de Versailles, du 21 janvier 1999.
- « Imposer des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine est un délit » Tribunal de Grande Instance de Caen en date du 10 février 1998.

- « Un faisceau d'éléments constitue une présomption assez forte pour entraîner la conviction des juges » Chambre sociale de la Cour d'appel de Pau, le 9 février 1998.

Et les premières condamnations sont déjà tombées :
- Le 8 décembre 1999, un employeur est condamné à Bobigny, en Seine Saint Denis, à verser 200 000 F d'indemnités pour le suicide d'un de ses employés.
- Le 25 février 2000, une condamnation semblable est prononcée à Riom, dans le Puy de Dôme.
- Trois jours plus tard, le tribunal des Affaires de Sécurité Sociale d'Epinal, dans les Vosges, imputait à un employeur la tentative de suicide d'une femme de ménage.

Enfin, vous pouvez vous informer en lisant ces différents ouvrages (dont certains se trouvent dans votre bibliothèque municipale) :

- « Soumission à l'autorité » de Stanley Milgram, éditions Calman-Lévy, 1974.
- « Le bouc émissaire » de René Girard, éditions Grasset, 1982.
- « Pour sortir de la violence » de Jacques Semelin, édition de l'Atelier, 1983.
- « Mobbing, la persécution au travail » de Heinz Leymann, éditions du Seuil, 1993.
- « Travail, usure mentale » de Christophe Dejours, édition Bayard, 1993.
- « La France malade du travail » de Christophe Dejours, édition Bayard, 1995.
- « Le Facteur Humain » de Christophe Dejours, éditions P.U.F., 1995.
- « Ethique en toc : le management des valeurs en entreprise » de Pierre Combe et Philippe Deschamps, édition : les presses du management (Paris), 1996.
- « Souffrance en France » de Christophe Dejours, édition du Seuil, 1998.
- « Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien » de Marie-France Hirigoyen, éditions Syros, 1998.
- « Les enfants qui tiennent le coup », de Boris Cyrulnik, édition : Hommes et Perspectives. 1998.
- « L'entreprise barbare » de A. Durieux et S. Jourdan, édition Albin Michel, 1999.
- « Les victimes, violences publiques et crimes privés », de Carole Damiani, édition Bayard Centurion, 1997.
- « Le harcèlement psychologique, ces gens qui drainent votre énergie », de Daniel et Kathleen Rhodes, Edition Le Jour, 1999.
- « Un merveilleux malheur », de Boris Cyrulnik, édition Odile Jacob, 1996.
- « Guide juridique du salarié avisé », chez LBT, B.P. 25, 68540 Bollwiller.
- « Les manipulateurs sont parmi nous », d'Isabelle Nazare-Aga, éditions de l'homme.
- « Des médecins du travail prennent la parole », éditions Syros, 1998.

A l'heure actuelle, la situation évolue rapidement. Mais l'idéal serait que les psychologues du travail, ces assassins aux mains propres, soient jugés également, et que les harceleurs soient déchus de la fonction publique lorsqu'ils sont fonctionnaires.

Daniel TANT

---

- 25 novembre :

Harcèlement Moral et mécanisme de fonctionnement des sectes ont plus d'un point commun. Voici un site personnel remarquable, avec plus de 3000 visiteurs par jour : adresse **http://prevensectes.com** . Son responsable a pris contact avec Exmed à la suite de la LEM 266 du 4 novembre " La grande illusion" d'Odette Taltavull , consacrée à l'organisation américaine Landmark, particulièrement active en ce moment en France. FMM

- 14 novembre 2002 :

Voici le deuxième article inédit, dont nous avions ici annoncé la publication le 29 octobre ( cf infra). Sa présentation humoristique souligne encore le côté absolument pervers de cette façon de transgresser la législation destinée à protéger les salariés théoriquement les moins vulnérables. FMM

---

## Harcèlement, mode d'emploi

Daniel TANT

écrire à l'auteur , visiter son site

Selon les statistiques, 50% des cas de harcèlement psychologique au travail se situent dans le secteur public, et à l'intérieur de cette catégorie 50% concernent l'administration communale. Si le nombre des employés municipaux qui s'élève à 1% de la population, représente 25% des cas de harcèlement, c'est grâce aux cabinets de consultants en psychologie d'entreprise qui monnaient très cher leurs conseils par des stages que les initiés nomment « stages de mise à mort ». Mais le harcèlement n'est pas seulement la répétition de plus en plus fréquente de remarques désagréables. L'époque étant aux économies, si vous êtes cadre supérieur dans une

administration, voici des conseils gratuits pour harceler votre personnel. Évidemment, ces quelques cas sont authentiques.

Vous avez la tâche délicate de pousser un élément classé indésirable vers la sortie. Vous l'affectez à un travail très poussiéreux. Avec un peu de chance, et en quelques années il tombe allergique à la poussière. Cette maladie n'étant pas reconnue professionnellement, vous le laissez à ce poste en faisant semblant de ne pas entendre ses éternuements.

Dans le meilleur des cas, notre allergique tombe asthmatique. Maintenez le tout de même à ce poste, car cette maladie n'est pas non plus reconnue professionnellement. Mais attention ! car l'asthme tue 2500 personnes par an. S'il décède par une crise d'asthme sur son lieu de travail, vous pourriez avoir de graves problèmes juridiques. Par contre, qu'importe si une crise l'emporte chez lui, après tout, il aurait bien fallu qu'il meure un jour !..

Il convient aussi d'isoler le travailleur à exclure. Coupez le géographiquement de ses collègues en lui affectant un local dans lequel il doit rester seul. Évidemment il est tenté par moments, de prendre contact avec ses collègues. Il suffit, chaque fois qu'il discute, d'entrer pour donner un travail urgent ou demander un renseignement sur un ton désagréable. Le personnel fait toujours le rapprochement.

Demandez lui également de relever dans la presse écrite tout ce qui concerne les activités du service. Si vous constatez qu'il s'exécute trop rapidement, dites lui qu'il n'a pas bien regardé, et qu'un entrefilet lui a échappé. Vous pourrez ensuite, tranquillement, rédiger contre lui un rapport, prétendant qu'il passe ses journées à lire le journal devant ses collègues qui, eux, travaillent.

Mais il existe un piège encore plus subtil : dites lui que le service tourne très bien, et qu'il peut passer ses journées à se promener en ville. Surtout ne demandez jamais de blâme contre ses absences. Le mouton noir prendra l'habitude de quitter son travail de plus en plus longtemps, jusqu'au jour où il ne viendra plus du tout au service. Ce jour là, vous pourrez le faire tomber pour abandon de poste.

Vous pourrez aussi le démoraliser en le plaçant, lui le titulaire, sous les ordres d'un stagiaire n'ayant aucune connaissance des principes de l'administration. Il est condamné à obéir, même aux ordres illégaux. Dès qu'il n'aura pas respecté une règle administrative primordiale, vous aurez le motif nécessaire pour le traduire devant le conseil de discipline.

S'il tient moralement, au lieu d'un bureau neuf, faites le travailler sur une planche de bois posée sur deux cartons d'emballage. Ne lui laissez aucun téléphone, et comble de raffinement, le tout dans une pièce non chauffée et sans électricité.

Sa compétence technique est le point fort du travailleur harcelé. Il est sûr de connaître son travail. Pour le déstabiliser, donnez lui des ordres contradictoires ou impossibles à tenir dans ce domaine. Puis faites lui faire un travail dans une autre spécialité. Il ne pourra l'accomplir et vous pourrez rédiger un rapport précisant qu'il n'est vraiment bon à rien.

Mais attention, lorsque vient la notation annuelle, donnez lui toujours une note convenable. Si votre mouton noir se suicide un jour, vous pourrez vous innocenter en prétendant qu'il était très apprécié et toujours bien noté. Vous ne pourrez donc pas être tenu pour responsable de ce suicide et vous éviterez ainsi les poursuites judiciaires.

Le travailleur harcelé, comme tous ses collègues, espère toujours une promotion, ce qu'il ne faut jamais lui accorder. Lors de l'établissement des listes d'avancement, il suffit de sortir un prétexte vague du genre : « Depuis que Monsieur X… a demandé sa mutation, il estime ne plus faire partie du service et son rendement s'en ressent, aussi je demande qu'il ne bénéficie pas de promotion ».

Vous pouvez aussi rédiger un rapport prétendant qu'il aurait tenu des propos racistes. Inutile de donner de date fantaisiste ou le nom d'une personne insultée, car de toute façon la hiérarchie est obligée de vous soutenir et vous couvrir. Vingt ans plus tard, il attendra toujours sa promotion…

Si, en votre qualité de directeur de service, vous devez vous séparer d'une force de la nature, grand, musclé et pas très futé, convoquez un jour ce subordonné dans votre bureau pour un motif de service quelconque. Il importe surtout qu'aucun syndicaliste et aucun de ses collègues ne soit présent. Par contre, faites en sorte d'être accompagné d'un de ses supérieurs qui soit de votre coté. Vous vous retrouvez donc à trois dans le bureau.

Commencez la séance en faisant des reproches sur la qualité du travail, puis passez rapidement à des termes assez durs, pour continuer par des insultes. Le but est que la personne harcelée, lasse d'être insultée, perde son sang froid et frappe l'un de vous deux, auquel cas l'autre cadre sert de témoin, la faute grave est retenue et vous êtes débarrassé du mouton noir. Et ce dernier ne pourra porter plainte pour insulte, n'ayant aucun témoin de son côté.

Pour peu que vous deviez harceler un employé doté de quelques facultés intellectuelles, demandez lui d'écrire un livre dans le cadre de son travail. Tout écrivain met son cœur et ses tripes dans ce qu'il écrit. Lorsqu'il a peaufiné son travail et que le livre est prêt, interdisez la parution de son livre. C'est, pour un écrivain, aussi douloureux que l'accouchement d'un enfant mort-né pour une mère.

La technologie nous offre aussi la possibilité de doter nos portes de serrures spéciales appelées « clés organigramme ». Certaines clés pouvant ouvrir quelques serrures, d'autres toutes les portes. Ainsi, vous pourrez faire attribuer à l'employé harcelé une clé lui permettant juste d'entrer dans le service, et de là à son bureau, à l'exclusion de toute autre pièce. Il ne pourra donc répondre au téléphone lorsqu'il est seul dans le service, et ne pourra se prendre des fournitures directement, devant dans ce cas, demander à la stagiaire ou à une novice qui, elle, possède un passe-partout. C'est une humiliation dont il ne se remettra pas.

Se sentant harcelé, le mouton noir tombe en dépressions de plus en plus fréquentes. C'est le moment idéal pour l'obliger à subir une expertise psychiatrique : il n'a pas le choix et doit s'y soumettre. Pour peu que le médecin du travail soit indigne de son serment d'Hippocrate, le D.R.H. voit son rôle facilité. Même si l'expert a reconnu le bon état de santé mentale de l'employé, il suffit de faire courir le bruit que l'expertise a révélé de graves troubles du comportement et que l'individu soit un cas psychiatrique : au besoin vous ajoutez des précisions grâce au jargon juridique : dîtes qu'il est schizophrène, paranoïaque, égocentriste ou atteint de dédoublement de la personnalité. Voici comment le plus charmant des collègues peut être mis au ban de la société sans que vous ne preniez le moindre risque, puisque personne ne peut accéder au dossier médical.

Ainsi vous pouvez dormir tranquille, mais pas le harcelé.

Daniel TANT

---

- 4 novembre 2002

Voici le premier des 3 articles inédits annoncés ici le 29 octobre. Ce texte est d'une grande violence contre l'utilisation perverse que peuvent faire certains psychologues du travail de leur savoir-faire professionnel. Pratique qui m'a été personnellement confirmée par une personne qui a quitté son emploi quand elle a eu conscience de ce qu'on lui faisait faire, et qui, depuis travaille à la lutte contre le HM. Dr F- M Michaut

---

**Fonction publique et harcèlement**

Daniel TANT
écrire à l'auteur , visiter son site

Si vous pensez qu'aucun procédé d'extermination n'a été utilisé dans notre pays depuis la seconde guerre mondiale, alors vous n'êtes pas au bout de vos surprises. Car le harcèlement psychologique au travail, ce mal qui ronge la France sournoisement depuis des décennies, est étudié, organisé et imposé. Cette torture mentale se termine parfois par le suicide, faisant de son instigateur un criminel responsable mais non coupable.

Le principe est simple. Dans le privé, une entreprise élabore une liste noire des salariés dont elle désire se séparer, sans verser d'indemnité de licenciement bien sûr. Les harceleurs se retranchent derrière le besoin de se séparer de mauvais éléments pour sauver l'entreprise, mais nous savons aujourd'hui que des sociétés assainies, voire bénéficiaires, ne sont pas épargnées par le dépôt de bilan. L'excuse ne tient donc pas la route.

Les administrations connaissent aussi cette gangrène. Lorsqu'une commune par exemple, change de municipalité et de couleur politique, les anciens cadres sont suspectés d'appartenir à l'ancienne majorité et se trouvent d'office inscrits sur une liste noire. Si le fonctionnaire à éliminer est titulaire de son grade, il ne reste à son administration que la voie du harcèlement, c'est à dire du pourrissement jusqu'à l'extrême, de ses conditions de travail, voire de sa vie privée.

Mais n'est pas tortionnaire qui veut. Apparaît alors le scénariste de ce drame inhumain : le psychologue du travail. Doté de solides facultés intellectuelles, ses études ont été financées par le contribuable dont il va chercher la perte. Sans reconnaissance, sans état d'âme, c'est un prédateur sans scrupule qui agit dans l'ombre. Il dresse des fiches sur chacune de ses proies, leur applique ses procédés en notant soigneusement leurs réactions pour mieux les cibler et les faire tomber.

Le harcèlement psychologique étant interdit par la législation, c'est au cours de stages de « management » aux contours indéfinis, que le cadre soi disant supérieur reçoit sa formation en perversion. Pour le stimuler quelques formules à l'emporte-pièce balaieront ses derniers doutes, dans le genre « Vous êtes des cadres supérieurs, donc vous êtes de la race supérieure. N'hésitez pas à utiliser des procédés hitlériens contre votre personnel ! » Se prenant trop au sérieux, aucun stagiaire n'a le sens de la répartie pour répondre « Heil Hitler » en claquant les talons. Car c'est le drame de notre troisième millénaire déjà déshumanisé, si vous dites à un être primaire, pour ne pas dire primitif, qu'il est de race supérieure, il le croira.

Persuadé qu'il détient un droit de vie et de mort sur ses subordonnés, après son stage notre cadre formé ou plutôt déformé, retourne à son service pour y livrer cette guerre sans ultimatum. Officiellement il s'agit d'éliminer les fortes têtes, les inutiles. La réalité est souvent moins brillante, car sont visés ceux qui en savent plus que le chef, ceux qui arrivent au taux d'indice salarial maximum, qui ont accumulé de nombreuses années d'expérience professionnelle, ceux qui aiment leur travail, veulent qu'il soit bien fait et que leurs qualités soient reconnues. Contre eux tous les coups bas sont permis dans les limites de la loi, et si nécessaire, le petit chef peut suivre des stages de perfectionnement. Comme m'a avoué un cadre supérieur ardennais « Ils ont fait de moi un salaud et m'obligent à me perfectionner. »

Face à ce cérébral de haut niveau, nous trouvons le travailleur, agent d'exécution tombé d'une autre planète. Venu sur terre pour nourrir et entretenir la famille dont il a la charge, il est souvent entré dans l'administration pour servir ses concitoyens, sa ville, son pays ou ses malades. Une fois dans le collimateur, il est progressivement retiré du contact avec le public, puis isolé de ses collègues. Il est vite privé de bureau, d'outil de travail, avant de subir des brimades, vexations en public ou insultes en privé. Descendant progressivement vers l'enfer, il passe par l'étonnement, puis l'incompréhension, l'injustice, la révolte, l'impuissance, l'insomnie, la dépression, la somatisation, la maladie et s'il ne trouve pas d'échappatoire, le suicide. N'ayant pas les moyens financiers pour engager un ténor du barreau devant le tribunal administratif, il lutte à armes inégales contre une administration riche car alimentée par les deniers publics. Il passe ses journées dans la peur, ses soirs dans les pleurs, ses nuits dans l'insomnie et ses vacances dans l'inquiétude de la reprise du travail. Hélas, notre victime gravit son Golgotha en solitaire car nos grands penseurs français, par carriérisme, se désintéressent de ce problème et limitent leurs propos à défendre leurs opinions politiques. Certes il est noble de plaider contre les tortures passées en Indochine ou en Algérie, mais quel philosophe, quel politicien, quel intellectuel aujourd'hui deviendrait le chantre des harcelés et condamnerait publiquement cette torture psychologique appliquée dans notre pays ?

Totalement isolé, le travailleur harcelé qui n'avait d'autre ambition que de nourrir ses enfants, puis voir grandir ses petits-enfants, ne laisse avant l'heure pour tout souvenir, qu'une tombe dans un cimetière. Pendant ce temps, le cadre supérieur a touché ses trente deniers et attend une retraite paisible, et le psychologue du travail, criminel aux mains propres, a droit aux honneurs dans la prospérité de son cabinet de consultant.

Mais ceux qui tiennent les rênes de notre société se sont aperçu que nous fonçons droit dans le mur. Le taux des harcelés s'accroît selon une courbe logarithmique, entraînant une baisse de la productivité et un emballement des dépenses de santé. Aussi, dans un but thérapeutique, le parlement légifère et devrait accorder prochainement aux victimes de ce mal insidieux, 500 000F de dommages et intérêts.

Pourtant une immense injustice persiste, car cette somme est réservée aux victimes du secteur privé. Qu'une vie de fonctionnaire ne soit pas dédommagée après avoir été brisée, ce n'est ni un oubli, ni une erreur car la plupart des députés sont également maires de leurs villes, et dirigent donc une administration communale. Augmenter les impôts locaux pour dédommager leurs employés, voilà qui les a fait blêmir à l'approche des législatives de 2002.

---

- 31 octobre 2002

**Message de Louis Petriac reçu à Exmed**

" Les confessions renversantes d'une relation de l'atelier d'écrivain public que j'anime à Périgueux en Dordogne et une pathologie dont j'avais moi-même décelé l'aspect néfaste sur mon équilibre en croisant une perverse narcissique, m'ont incité à rédiger un ouvrage : Histoire d'une Violence Perverse qui devait être publié par les Éditions Résidence à Paris (??) et que je viens finalement d'autoéditer lassé des caprices des dirigeants de cette maison d'édition.
Si vous souhaitiez en savoir un peu plus, vous pouvez vous connecter sur
http://www.louis-petriac.net/
Merci de votre solidarité ".

Louis Petriac
contact@louis-petriac.net

---

- 29 octobre 2002

**Première définition juridique du HM :**

Le premier procès en France pour HM au travail a abouti à la relaxe du chef d'entreprise attaqué par une collaboratrice. Le jugement de la 31 ème chambre du tribunal correctionnel définit le HM " comme la soumisssion sans répit à des attaques incessantes et réitérées", avec "pour objet ou pour effet de nuire à un salarié, de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou morale ou de compromettre son avenir ". Le tribunal précise qu'un tel acharnement doit être

exercé contre une personne précise, et non de façon collective. Probablement une tentative de mieux distinguer le HM de la gestion perverse des relations humaines. Et ne pas créer une jurisprudence aux conséquences difficilement maîtrisables.( Source Figaro économie 26/27 octobre 2002) FMM

- 29 octobre 2002

**HM dans la fonction publique**

La loi de janvier 2002 ne concerne encore que les salariés du secteur privé. Trois articles inédits de Daniel TANT ont été reçus par Exmed et seront publiés ici prochainement avec l'autorisation de l'auteur. FMM

**a suivre ...**

Retour en page principale Harcèlement Moral

© F-M. Michaut 2004.